Agence du revenu du Canada
Canada Revenue Agency

Employé ou travailleur indépendant?

RC4110(F) Rév. 18

Canada

Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Utilisez ce guide si vous êtes :

- un payeur ou un employeur;
- un travailleur.

Ce guide vous aidera à comprendre comment établir le statut d'emploi d'un travailleur.

Nos publications et notre correspondance personnalisée sont disponibles en braille, en gros caractères, en texte électronique ou en format MP3 pour les personnes qui ont une déficience visuelle. Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/arc-medias-substituts** ou composez le **1-800-959-7775**.

Dans ce guide, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.
The English version of this guide is called Employee or Self-employed?

Table des matières

	Page
Avant de commencer	4
Employé ou travailleur indépendant?	4
Assurance-emploi pour les travailleurs indépendants	4
Demande de décision	4
Date limite pour demander une décision	4
Déposer un appel	4
Statut d'emploi	5
Établir le statut d'emploi d'untravailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec	5
Étape 1	5
Étape 2	5
Éléments à considérer	6
Contrôle	6
Outils et équipement	6
Sous-traitance ou embauche d'assistants	7
Risque financier	7
Responsabilité en matière d'investissement et de gestion	7
Possibilité de profit	8
Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans la province de Québec	8
Éléments à considérer	9
Exécution du travail	9
Rémunération	9
Lien de subordination	9
Cas particuliers	10
Avez-vous reçu une décision relative au RPC/AE?	10

	Page
Service en ligne	11
Mon dossier	11
Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne	11
Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne	11
BizApp ARC	11
Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne	11
Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire	11
Paiements électroniques	12
Pour en savoir plus	13
Avez-vous besoin d'aide?	13
Dépôt direct	13
Formulaires et publications	13
Listes d'envois électroniques	13
Système électronique de renseignements par téléphone (SERT)	13
Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?	13
Décisions du tribunal	13
Références législatives	13
Textes juridiques	13
Articles d'interprétation	13
Centres fiscaux	13
Plaintes et différends	14
Plaintes liées au service	14
Différend officiel (oppositions et appels)	14
Plainte en matière de représailles	14
Dates limites	14

Avant de commencer

Employé ou travailleur indépendant?

Il est important d'établir si un travailleur est un **employé** ou un **travailleur indépendant**. Le statut d'emploi influence directement le droit du travailleur aux prestations d'assurance-emploi (AE) selon la Loi sur l'assurance-emploi. Il peut aussi avoir une incidence sur la façon dont le travailleur est traité selon d'autres lois, telles que le Régime de pensions du Canada et la Loi de l'impôt sur le revenu.

Les faits qui entourent l'ensemble de la relation de travail établiront le statut d'emploi.

Dans une relation employeur-employé, le travailleur est un employé et le payeur est considéré un employeur. Les employeurs ont la responsabilité de retenir les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et à l'assurance-emploi (AE), et l'impôt sur le revenu de toute rémunération ou autre montant qu'ils paient à leurs employés. Les employeurs doivent remettre ces retenues ainsi que leurs parts des cotisations au RPC et à l'AE à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Un employeur qui omet de retenir les cotisations requises au RPC ou à l'AE doit payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé, plus une pénalité et des intérêts. Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/retenues-paie**.

> **Remarque**
> **Lien de dépendance** – Si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur, il est possible que cet emploi ne soit pas assurable selon la Loi sur l'assurance-emploi. Pour en savoir plus, consultez l'article d'interprétation à ce sujet sur notre site Web à **canada.ca/explications-rpc-ae**.

Si le travailleur est un **travailleur indépendant**, il doit exploiter une entreprise, et être en relation d'affaires avec le payeur.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/fr/services/entreprises/impots.html**.

Assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

En contribuant à ce plan, certains travailleurs indépendants peuvent être admissibles à des prestations spéciales d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus, visitez le site de Service Canada à **canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.html**.

Les travailleurs indépendants qui résident au Québec peuvent être admissibles à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour en savoir plus, visitez le site de Revenu Québec à **rqap.gouv.qc.ca**.

Demande de décision

Si un travailleur ou un payeur n'est pas certain du statut d'emploi du travailleur, l'un ou l'autre peut demander que le statut soit évalué. Une décision permet de savoir si un travailleur est considéré comme étant soit un employé soit un travailleur indépendant, et si l'emploi de ce travailleur ouvre droit à pension ou est assurable. Si vous détenez un compte de programme de retenues sur la paie et que vous êtes inscrit à Mon dossier d'entreprise, vous pouvez utiliser le service « Demander une décision relative au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi » en allant à **canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc**.

Un représentant autorisé par le payeur peut faire une demande de décision en ligne dans Représenter un client à **canada.ca/impots-representants**.

Un payeur ou un travailleur peut faire une demande de décision en écrivant une lettre ou en remplissant le formulaire CPT1, Demande de décision quant au statut d'un travailleur aux fins du Régime de pensions du Canada et/ou de la Loi sur l'assurance-emploi, et en l'envoyant à leur bureau des services fiscaux. Vous pouvez obtenir ce formulaire à **canada.ca/arc-formulaires** ou en composant le **1-800-959-7775**. Pour obtenir une liste des bureaux des services fiscaux, allez à **canada.ca/arc-bureaux**.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements pour les employeurs en allant à « Les responsabilités de l'employeur – Les étapes de retenues sur la paie », à **canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/comment-fonctionnent-retenues-paie.html**.

> **Remarque**
> Ce guide **ne remplace pas** une demande officielle de décision.

Date limite pour demander une décision

Un travailleur ou un payeur peut demander une décision **avant** le 30 juin de l'année suivant l'année à laquelle se rapporte la demande. Par exemple, si l'emploi a eu lieu en 2018, la demande de décision doit être faite avant le 30 juin 2019.

Déposer un appel

Si une décision liée au RPC ou à l'AE a été donnée et que le travailleur ou le payeur n'est pas d'accord avec la décision, il a le droit de déposer un appel, dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu la décision liée au RPC ou à l'AE.

Si un avis de cotisation a été émis pour les retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE, le payeur a le droit de déposer un appel, dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu l'avis de cotisation.

Cependant, si vous recevez un avis de cotisation pour les retenues sur la paie parce que votre paiement n'a pas été appliqué correctement à votre compte, avant de déposer un appel, nous vous recommandons de téléphoner ou d'écrire au bureau des services fiscaux ou au centre fiscal pour en discuter. Beaucoup de différends sont résolus de cette façon ce qui peut vous faire économiser du temps et vous éviter les soucis de faire appel.

Pour contester un **avis de décision lié au RPC ou à l'AE ou une cotisation de retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE**, vous pouvez utiliser une des méthodes suivantes :

- accéder à Mon dossier d'entreprise à **canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc**, si vous êtes propriétaire d'une entreprise, et choisir « Enregistrer un avis de différend

officiel (Appel) » pour votre compte de programme de retenues sur la paie;

- accéder à Mon dossier à **canada.ca/mon-dossier-arc**, si vous êtes un particulier et choisir « Enregistrer mon avis de différend officiel » et choisir « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine;
- accéder à Représenter un client à **canada.ca/impots-representants**. Si vous représentez une entreprise, choisir « Enregistrer un avis de différend officiel (appel) » pour un compte de programme de retenues sur la paie et choisir « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine. Si vous représentez un particulier, choisissez « Enregistrer mon avis de différend officiel », puis « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine;
- utiliser le formulaire CPT100, Appel d'une décision en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi; pour interjeter appel d'une décision liée au RPC ou à l'AE;
- utiliser le formulaire CPT101, Appel d'une cotisation en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi, pour interjeter appel d'une cotisation de retenues sur la paie;
- écrire au chef des appels de votre bureau des services fiscaux ou de votre centre fiscal. Expliquez les raisons pour lesquelles vous n'acceptez pas la décision ou la cotisation de retenues sur la paie et fournissez tous les faits pertinents. Vous devez joindre une copie de votre lettre de décision liée au RPC ou à l'AE ou une copie de votre avis de cotisation de retenues sur la paie. Vous trouverez les adresses de nos bureaux des services fiscaux, à **canada.ca/arc-bureaux**. Les adresses de nos centres fiscaux sont indiquées à la page 13 de ce guide.

Pour en savoir plus sur la façon de contester une décision liée au RPC ou à l'AE ou une cotisation de retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE, consultez le livret P133, Vos droits d'appel – Assujettissement au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi.

Statut d'emploi

Afin de savoir si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, nous devons analyser le dossier en fonction de certains critères.

Ces critères sont différents si le contrat est conclu dans la province de Québec ou dans toute autre province ou territoire. Habituellement, la province ou le territoire où le contrat a été conclu permet d'établir les critères que nous devrons analyser.

Remarque
Dans un contrat écrit, les parties peuvent indiquer que lors d'une mésentente par rapport à son contenu, celui-ci sera interprété selon les lois du Québec (Code civil) même si le contrat en question a été conclu à titre d'exemple en Ontario (common law). Selon le lieu où le contrat a été conclu et à moins d'un énoncé contraire dans le contrat écrit, utilisez les critères appropriés pour votre situation.

Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec

Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant, nous cherchons à répondre à la question principale « Est-ce que la personne a été engagée pour fournir les services en tant que personne travaillant à son propre compte (travailleur indépendant) ou en tant qu'employé? ». Pour y arriver, nous analysons la relation globale qui existe entre le travailleur et le payeur, au moyen d'un processus en deux étapes.

Étape 1

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de travail** (relation employeur-employé) ou un **contrat d'entreprise** (relation d'affaires)?

Nous devons savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Parfois, l'intention peut se trouver dans un document écrit. Il peut arriver, aussi, que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation de travail. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Les travailleurs et les payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, le statut qu'ils ont choisi doit correspondre aux conditions réelles de la relation de travail.

Pour établir l'intention des parties, nous recueillons le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et nous examinons leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Étape 2

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour établir les faits qui nous aideront à comprendre la relation de travail et nous permettre de vérifier si les faits représentent l'intention des parties.

Ces questions concernent les éléments suivants :

- le niveau de contrôle du payeur sur les activités du travailleur;
- le fait que le travailleur ou le payeur fournisse ses propres outils et équipement;
- le fait que le travailleur puisse sous-traiter le travail ou engager des assistants;
- le niveau de risque financier pris par le travailleur;
- le niveau de responsabilité en matière d'investissement et de gestion assumé par le travailleur;
- les possibilités de profit du travailleur;
- tout autre élément pertinent, tels que les contrats écrits.

Les réponses à ces questions sont examinées individuellement et ensuite globalement.

Nous vérifions si les renseignements recueillis représentent l'intention déclarée des parties, et nous décidons si le statut d'emploi correspond davantage à un **contrat de travail** ou à un **contrat d'entreprise**

Éléments à considérer

Afin de vous aider à établir un statut, nous vous donnons une explication de chacun des éléments ci-dessous et vous fournissons quelques éléments indicateurs pouvant démontrer que le travailleur est un employé ou un travailleur indépendant.

Contrôle

Le contrôle est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur un travailleur concernant la manière dont le travail est effectué et quel travail sera effectué.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément de contrôle, il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

C'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui est important, et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

C'est le contrôle du payeur sur le travailleur qui est important et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- La relation en est une de subordination. Souvent, le payeur dirige, examine et contrôle de nombreux éléments liés à la façon et au moment où le travail est exécuté.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur choisit et contrôle la méthode et le montant de la rémunération. Des négociations salariales peuvent tout de même avoir lieu dans une relation employeur-employé.
- Le payeur établit les tâches que le travailleur effectuera.
- Le payeur peut choisir d'écouter les propositions du travailleur, mais le payeur a le dernier mot.
- Le travailleur qui désire travailler en même temps pour d'autres payeurs doit obtenir la permission du payeur.
- Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, le fait d'avoir la priorité sur la disponibilité du travailleur est une autre indication du contrôle exercé sur le travailleur.
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail. L'environnement de travail global entre le travailleur et le payeur est basé sur la subordination.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Un travailleur indépendant travaille habituellement de manière indépendante.
- Les activités du travailleur ne sont pas surveillées ni supervisées.
- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser du travail demandé par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur ne présente **aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Outils et équipement

Vérifiez si le travailleur possède et fournit les outils et l'équipement pour accomplir le travail. Vous devez tenir compte du contrôle contractuel et de la responsabilité d'un bien loué ou faisant l'objet d'un bail.

Ce qui compte c'est l'importance de l'investissement fait par le travailleur dans les outils et l'équipement ainsi que le coût de remplacement, de réparation et d'assurance. Il est fort probable qu'un travailleur ayant fait ce genre d'investissement conservera le droit d'utiliser ces biens, ce qui réduit le contrôle qu'exerce le payeur sur la façon dont le travail est effectué. De plus, un investissement aussi important pourrait exposer le travailleur à des pertes financières.

> **Remarque**
> Les outils et l'équipement peuvent varier beaucoup en terme de valeur et peuvent inclure toute une variété d'objets : clés, marteaux, vêtements spécialisés, appareils, stéthoscopes, instruments de musique, ordinateurs, véhicules tels que des camions et des tracteurs.

Les travailleurs indépendants fournissent souvent les outils et l'équipement nécessaires à l'exécution d'un contrat. Par conséquent, le fait que les outils et l'équipement sont la propriété du travailleur est le plus souvent associée à une relation d'affaires.

Toutefois, les employés peuvent aussi être tenus de fournir leurs propres outils. Les tribunaux ont reconnu que même

si un travailleur est tenu de posséder ses propres outils de travail, il ne doit pas être considéré automatiquement comme étant un travailleur indépendant. Par exemple, beaucoup de travailleurs qualifiés, comme les mécaniciens automobiles, doivent fournir leurs propres outils même s'ils sont des employés à temps plein.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le payeur fournit la plupart des outils et l'équipement dont le travailleur a besoin. De plus, le payeur est responsable pour les frais de réparation, d'entretien et d'assurance.
- Le payeur conserve le droit d'utiliser les outils et l'équipement fournis au travailleur.
- Le travailleur fournit les outils et l'équipement et le payeur rembourse le travailleur pour leur utilisation.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur fournit les outils et l'équipement qui sont nécessaires pour accomplir le travail. De plus, le travailleur est responsable des frais de réparation, d'assurance et d'entretien des outils et de l'équipement.
- Le travailleur a fait des investissements importants dans les outils et l'équipement et conserve le droit d'utiliser ces biens.
- Le travailleur fournit son propre lieu de travail, il est responsable des frais que cet endroit occasionne et il y accomplit une grande partie de son travail.

Sous-traitance ou embauche d'assistants

Vous devez décider si le travailleur peut conclure un contrat de sous-traitance ou embaucher des assistants. Cet élément peut aider à établir le statut du travailleur comme étant un travailleur indépendant puisque l'utilisation de la sous-traitance ou le fait d'embaucher des assistants peut avoir une incidence sur ses possibilités de profit et ses risques de perte.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur ne peut embaucher d'assistants.
- Le travailleur ne peut embaucher ni envoyer un remplaçant. Le travailleur doit effectuer le travail lui-même.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur ne doit pas nécessairement fournir les services lui-même. Il peut engager une tierce personne soit pour effectuer le travail, soit pour l'aider à effectuer le travail et il en assume les coûts.
- Le payeur n'a pas droit de regard sur les personnes que le travailleur choisit d'embaucher.

Risque financier

Évaluez le niveau du risque financier assumé par le travailleur. Pour faire ceci, établissez si le travailleur assume des dépenses ou des coûts fixes mensuels qui ne lui sont pas remboursés.

Habituellement, un employé ne court pas de risque financier, car toutes dépenses lui sont remboursées et il n'assume pas de coûts fixes récurrents.

Cependant, un travailleur indépendant peut courir un risque financier et subir une perte, car il doit habituellement payer des coûts mensuels fixes, même s'il n'a aucun travail en cours d'exécution.

Les employés et les travailleurs indépendants peuvent être remboursés pour leurs dépenses d'entreprise ou de déplacement. Par conséquent, concentrez-vous sur les dépenses **non** remboursées par le payeur.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas responsable des frais d'exploitation.
- En règle générale, la relation de travail entre le travailleur et le payeur est continue.
- Le travailleur n'est pas tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le payeur choisit et contrôle la méthode de paiement ainsi que la somme payable.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur embauche des assistants pour l'aider à effectuer son travail. Le travailleur rémunère les assistants engagés.
- Le travailleur effectue une quantité importante de travail à partir de son propre lieu de travail et assume les frais liés à l'exploitation de ce lieu de travail.
- Le travailleur est engagé pour un travail particulier et non de façon permanente.
- Le travailleur est tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le travailleur ne reçoit aucune protection ou avantage social du payeur.
- Le travailleur fait la publicité de ses services et sollicite lui-même la clientèle potentielle.

Responsabilité en matière d'investissement et de gestion

Considérez le niveau de responsabilité du travailleur en matière d'investissement et de gestion.

Est-ce que le travailleur doit faire un investissement afin d'offrir ses services?

Un investissement important est un signe qu'une relation d'affaires peut exister. Vous devez aussi tenir compte du fait que le travailleur est libre de prendre des décisions d'affaires qui ont une incidence sur ses profits ou ses pertes.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'a pas investi de capital dans l'entreprise du payeur.
- Le travailleur ne fait pas des affaires.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur a effectué un investissement en capital.
- Le travailleur gère son propre personnel.
- Le travailleur a engagé des personnes pour l'aider à effectuer le travail et il les rémunère.
- Le travailleur fait des affaires.

Possibilité de profit

Vérifiez si le travailleur peut réaliser un profit ou subir une perte, car ceci indique que le travailleur contrôle l'aspect commercial de la prestation de ses services et qu'il est probable qu'une relation d'affaires existe. Pour être en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte, un travailleur doit avoir d'éventuels revenus et dépenses, les uns pouvant dépasser les autres.

Cet élément doit être considéré du point de vue du travailleur; et non du payeur. Il s'agit principalement d'une évaluation du niveau auquel un travailleur peut contrôler ses revenus et ses dépenses.

Les employés n'ont pas habituellement la possibilité de réaliser un profit et ne risquent pas de subir une perte même si leur rémunération peut varier selon les termes de leur contrat d'emploi. À titre d'exemple, les employés qui sont payés à la commission ou à la pièce, ou les employés dont le contrat contient une clause qui leur accorde une prime de productivité, peuvent augmenter leurs revenus en fonction de leur productivité. Cette augmentation des revenus n'est habituellement pas reconnue comme un profit, car il ne s'agit pas d'un excédent des revenus sur les dépenses.

Les employés peuvent avoir des dépenses directement liées à leur emploi, comme les dépenses d'automobile et les coûts du logement et des repas. Habituellement, ces dépenses ne mettent pas l'employé en situation de subir une perte, car il est peu probable qu'elles dépassent sa rémunération.

Habituellement, les travailleurs indépendants ont la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte car ils ont la capacité de chercher à obtenir et d'accepter des contrats qu'ils jugent appropriés. Ils peuvent négocier le prix de leurs services (ou le fixer de façon unilatérale) et ils ont le droit d'offrir ces mêmes services à plus d'un payeur. En général, les travailleurs indépendants assument les dépenses nécessaires à l'exécution des modalités du contrat et à la gestion de ces dépenses en vue de maximiser leurs gains nets. Les travailleurs indépendants peuvent augmenter leurs revenus et/ou diminuer leurs dépenses dans le but d'augmenter leurs profits.

En général, les employés ne participent pas aux profits réalisés ni aux pertes subies par l'entreprise du payeur.

Le mode de paiement peut aider à établir si un travailleur a la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte. Dans une relation employeur-employé, le travailleur a habituellement l'assurance de recevoir une rémunération pour le travail qu'il fournit, et il est rémunéré à l'heure, à la journée, à la semaine ou selon des modalités semblables.

Lorsqu'un travailleur est rémunéré selon un taux fixe pour le travail exécuté, c'est généralement l'indication d'une relation d'affaires, en particulier si le travailleur assume des dépenses pour faire le travail. Cependant, il est possible que les travailleurs indépendants soient aussi rémunérés à l'heure.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte d'entreprise.
- Le travailleur a droit aux régimes d'avantages sociaux qui sont normalement offerts à des employés tels qu'un régime de pension agréé, un régime d'assurance collective contre les accidents, un régime d'assurance-maladie ou un régime d'assurance-dentaire.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur peut engager un remplaçant et il le rémunère.
- La rémunération du travailleur est constituée d'honoraires fixes et celui-ci assume les dépenses engagées pour fournir les services.

Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans la province de Québec

Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant dans la province de Québec, nous analysons la relation qui existe entre le travailleur et le payeur au moyen d'un processus en trois étapes.

Étape 1

Nous posons des questions au travailleur et au payeur afin de connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de travail** (relation employeur-employé) ou un **contrat d'entreprise** (relation d'affaires)?

Nous devons savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Cette intention peut aussi se retrouver dans une entente écrite. Il peut aussi arriver que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation d'emploi. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Les travailleurs et les payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, le statut qu'ils

ont choisi doit correspondre aux conditions réelles de la relation de travail.

Pour établir l'intention des parties, nous recueillons le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et nous examinons leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Étape 2

Nous cherchons à savoir si l'emploi est conforme à la définition du contrat de travail ou à celle d'un contrat d'entreprise (contrat de services) contenue dans le Code civil du Québec en considérant les éléments suivants :

- exécution du travail;
- rémunération;
- lien de subordination.

Il est important de recueillir les faits et d'analyser chacun d'eux en tenant compte du contexte particulier de l'emploi, et de l'intention des parties.

Étape 3

Nous comparons l'intention des parties concernées à leur véritable relation de travail. Nous déciderons si les conditions de la relation de travail représentent le statut que les parties ont choisi et si elles sont conformes aux définitions du Code civil du Québec.

Éléments à considérer

Vérifiez la relation qui existe entre le travailleur et le payeur, en tenant compte des éléments indiqués à l'étape 2.

Afin de vous aider à comprendre le processus, nous vous donnons une explication de chacun des éléments et vous fournissons quelques indicateurs pouvant démontrer l'existence d'un lien de subordination.

Exécution du travail

Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur doit effectuer le travail. Le travail peut être à temps plein ou à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération

Nous parlons ici de toute contrepartie ou de tout avantage ayant une valeur monétaire. Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur recevra une rémunération en retour de sa prestation de travail. La rémunération peut être calculée en temps, à la pièce ou de toute autre manière.

Lien de subordination

Cet élément permet de distinguer la relation employeur-employé de la relation d'affaires.

Le lien de subordination est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur le travailleur concernant le travail à effectuer et la manière dont il sera exécuté.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle réel variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément « contrôle », il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

Ce qui est important est le droit du payeur d'exercer un contrôle, et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

Ce qui est important est le contrôle du payeur sur le travailleur et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le payeur dirige et contrôle de nombreux éléments liés à l'exécution du travail (quoi, qui, où, quand et comment).
- Le payeur contrôle les absences du travailleur comme les congés de maladie ou les vacances.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur impose un horaire de travail et établit des règles de conduite qui s'appliquent au travailleur.
- Le payeur peut imposer des sanctions disciplinaires au travailleur.
- Le travailleur doit effectuer le travail personnellement.
- Le travailleur doit remettre des rapports d'activités au payeur.
- Le travailleur réserve ses activités à un seul payeur (le payeur a l'exclusivité des services du travailleur).
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail.
- Le travailleur accepte de faire partie de l'entreprise du payeur pour la faire bénéficier de son travail.
- Les parties ont inséré une clause de non-concurrence dans leur contrat écrit.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.

- Le travailleur n'a pas à rendre les services lui-même. Il peut engager une tierce personne, soit pour effectuer le travail soit pour l'aider à effectuer le travail.
- Le travailleur peut généralement choisir le moment et la façon dont il exécutera les travaux.
- Le travailleur n'a pas à se présenter au lieu de travail du payeur.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser le travail offert par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur ne présente **aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Remarque
Puisque dans certaines relations de travail, il peut être difficile de décider s'il y a un lien de subordination, nous pouvons également considérer comme indicateurs, l'examen utilisé en common law, mentionné ci-dessus à l'étape 2 de la section « Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec ».

Cas particuliers

Des règles spéciales concernant le RPC, l'AE et l'impôt sur le revenu s'appliquent à certains métiers. Ces règles particulières s'appliquent aux :

- coiffeurs pour hommes et dames;
- chauffeurs de taxis ou d'autres véhicules de transport de passagers;
- employés à l'extérieur du Canada;
- services d'aide temporaire;
- Indiens;
- pêcheurs;
- paie pour services spéciaux ou supplémentaires versée aux agents de police;
- préposés aux soins, domestiques ou gardiens d'enfants;
- travailleurs agricoles saisonniers;
- travailleurs d'agences ou de bureaux de placement;
- volontaires des services d'urgence.

Pour en savoir plus sur les cas particuliers, consultez le guide T4001, Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements, ou allez à **canada.ca/retenues-paie**.

Avez-vous reçu une décision relative au RPC/AE?

Si vous avez reçu une décision concernant le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'Assurance-emploi (AE) et que le statut d'emploi d'un travailleur est passé d'employé à travailleur indépendant ou vice-versa, nous avons des renseignements qui pourraient vous être utiles. Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/decisions-rpc-ae** et consultez « Avez-vous reçu une décision relative au RPC/AE? ».

Service en ligne

Mon dossier

Le service mon dossier de l'ARC est rapide, facile à utiliser et sécurisé. Découvrez comment vous y inscrire à **canada.ca/mon-dossier-arc**.

Vous pouvez utiliser Mon dossier pour :

- consulter vos renseignements personnalisés de prestations et de crédits;
- consulter votre avis de cotisation;
- changer votre adresse, vos renseignements de dépôt direct ou votre état civil;
- vous inscrire pour recevoir des avis par courriel lorsque d'importants changements sont apportés à votre compte;
- vérifier votre limite de cotisation maximale au CÉLI et votre maximum déductible de votre REER;
- consulter l'état de votre déclaration de revenus et de prestations;
- consulter et imprimer votre preuve de revenu (imprimé de l'option « C »);
- envoyer des documents à l'ARC;
- envoyer une demande concernant une vérification;
- lier Mon dossier de l'ARC et Mon dossier Service Canada.

Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne

Inscrivez-vous à des avis par courriel pour obtenir la plupart de votre courrier de l'ARC, comme votre avis de cotisation, en ligne.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/arc-avis-par-courriel**.

Gérer les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne

Utilisez les services en ligne de l'ARC pour les entreprises tout au long de l'année pour :

- faire des paiements à l'ARC au moyen d'ententes par débit préautorisé dans Mon dossier d'entreprise ou par l'entremise du service Mon paiement;
- produire une déclaration, vérifier l'état des déclarations produites et modifier une déclaration en ligne;
- envoyer des documents à l'ARC;
- autoriser un représentant l'accès en ligne à vos comptes d'entreprise;
- vous inscrire pour recevoir des avis par courriel et pour voir votre courrier de l'ARC dans le service Mon dossier d'entreprise;
- changer les adresses;
- gérer vos renseignements bancaires pour les dépôts directs;
- consulter le solde et les transactions du compte;
- calculer un solde futur;
- transférer des paiements et voir immédiatement les soldes mis à jour;
- ajouter une entreprise à votre profil;
- envoyer des questions au sujet de votre compte et consultez les réponses aux questions fréquemment posées;
- envoyer une question liée à la vérification de votre entreprise;
- télécharger des rapports.

Pour ouvrir une session ou vous inscrire à nos services en ligne, allez à :

- Mon dossier d'entreprise au **canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc**, si vous êtes un propriétaire d'entreprise;
- Représenter un client à **canada.ca/impots-representants**, si vous êtes un représentant ou un employé autorisé.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/impots-services-electroniques-entreprises**.

BizApp ARC

BizApp ARC est une application mobile Web pour les propriétaires de petites entreprises et les propriétaires uniques. L'application offre un accès sécurisé pour consulter des transactions comptables, payer des soldes dus, et plus encore.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/arc-applications-mobiles**.

Recevoir votre courrier de l'ARC en ligne

Inscrivez-vous à des avis par courriel pour obtenir la plupart de votre courrier de l'ARC, comme votre relevé de compte de retenues à la source (PD7A), en ligne.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/arc-avis-par-courriel-entreprise**.

Autoriser le retrait d'un montant prédéterminé de votre compte bancaire

Le débit préautorisé est une option de paiement libre-service en ligne qui facilite la gestion de vos finances. En choisissant cette option, vous autorisez l'ARC à retirer un montant prédéterminé de votre compte bancaire à une ou à des dates précises pour payer votre impôt ou vos taxes.

Vous pouvez établir un accord de débit préautorisé au moyen de Mon dossier d'entreprise, le service sécurisé de l'ARC, en allant à **canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc**. Vous pouvez en voir l'historique et modifier, annuler ou sauter un paiement. Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/paiements** et sélectionnez « Débit préautorisé ».

Paiements électroniques

Faites votre paiement en utilisant :

- les services bancaires en ligne ou par téléphone de votre institution financière;
- le service Mon paiement de l'ARC à **canada.ca/mon-paiement-arc**;
- votre carte crédit par l'intermédiaire de l'un des fournisseurs de services tiers de l'ARC;
- le débit préautorisé à **canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc**.

Pour en savoir plus sur tous les modes de paiements, allez à **canada.ca/paiements**.

Pour en savoir plus

Avez-vous besoin d'aide?

Si vous voulez plus de renseignements après avoir lu ce guide, visitez **canada.ca/impots** ou composez le **1-800-959-7775**.

Dépôt direct

Le dépôt direct est une façon rapide, pratique, fiable et sécuritaire de recevoir vos versements de l'ARC directement dans votre compte à une institution financière canadienne. Vous pouvez consulter vos renseignements pour le dépôt direct et accéder aux transactions en ligne à **canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc**.

Pour vous inscrire au dépôt direct ou pour mettre à jour vos renseignements bancaires, allez à **canada.ca/arc-depot-direct**.

Formulaires et publications

Pour obtenir nos formulaires et publications, allez à **canada.ca/arc-formulaires** ou composez le **1-800-959-7775**.

Listes d'envois électroniques

L'ARC peut vous aviser par courriel des nouveautés sur le site Web dans les domaines qui vous intéressent. Inscrivez-vous aux listes d'envois électroniques à **canada.ca/arc-listes-envois-electroniques**.

Système électronique de renseignements par téléphone (SERT)

Pour obtenir des renseignements personnels et généraux en matière d'impôt par téléphone, utilisez notre service automatisé SERT en composant le **1-800-267-6999**.

Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?

Si vous avez des troubles de l'audition ou de la parole et utilisez un ATS, composez le **1-800-665-0354**.

Si vous utilisez un **service de relais avec l'aide d'un téléphoniste**, composez nos numéros de téléphone habituels au lieu du numéro de l'ATS.

Décisions du tribunal

- Wiebe Door Services Ltd. c Canada (M.R.N) [1986] 3 C.F 553 (A-531-85)
- Standing c Canada (M.R.N) [1992] A.C.F. no. 890 (A-857-90)
- Sagaz Industries Canada Inc. c 671122 Ontario Ltd. 2001 CSC 59 (27820)
- Wolf c Canada 2002 CAF 96 (A-563-00)
- 9041-6868 Québec Inc. c Canada (M.R.N.) 2005 CAF 334 (A-559-04)
- Royal Winnipeg Ballet c Canada (M.R.N.) 2006 CAF 87 (A-443-04)
- Combined Insurance Company of America c Canada (M.R.N.) 2007 FCA 60 (A-469-05)
- Grimard c Canada 2009 CAF 47 (A-39-08)
- TBT Personnel Services Inc. c Canada 2011 CAF 256 (A-388-10)
- 1392644 Ontario Inc. (Connor Homes) c Canada (Revenu National) 2013 CAF 85 (A-117-12, A-118-12, A-122-12, A-125-12, A-126-12, A-127-12)

Références législatives

- Alinéa 5(1)a) de la Loi sur l'assurance-emploi
- Alinéa 6(1)a) du Régime de pensions du Canada
- Articles 2085 à 2129 du Code civil du Québec

Textes juridiques

Pierre ARCHAMBAULT : Contrat de travail : Pourquoi Wiebe Door Services Ltd. ne s'applique pas au Québec et par quoi on doit le remplacer, et l'Harmonisation de la législation fédérale avec le droit civil québécois et le bijuridisme canadien : deuxième recueil d'études en fiscalité, (2005), Montréal, APFF, 2005.

Articles d'interprétation

L'Agence du revenu du Canada offre des renseignements sur un bon nombre de sujets liés au Régime de pensions du Canada et à la Loi sur l'assurance-emploi dans une série d'articles intitulée « À propos du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi ». Vous y trouvez des renseignements sur les consultants en technologies de l'information, sur l'expression « avoir un lien de dépendance » aux fins de l'assurance-emploi et sur les pourboires et gratifications, à savoir s'ils font partie des gains ouvrant droit à pension et des gains assurables. Vous trouverez cette série d'articles à **canada.ca/explications-rpc-ae**.

Centres fiscaux

Centre fiscal de Jonquière
2251, boulevard René-Lévesque
Jonquière QC G7S 5J2

Centre fiscal de l'Île-du-Prince-Édouard
275, chemin Pope
Summerside PE C1N 6A2

Centre fiscal de Sudbury
Case postale 20000, succursale A
Sudbury ON P3A 5C1

Centre fiscal de Winnipeg
66, chemin Stapon
Winnipeg MB R3C 3M2

Pour obtenir une liste de nos bureaux des services fiscaux, allez à **canada.ca/arc-bureaux**.

Plaintes et différends

Plaintes liées au service

Vous pouvez vous attendre à être traité de façon équitable selon des règles clairement établies et à obtenir un service de qualité supérieure chaque fois que vous traitez avec l'Agence du revenu du Canada (ARC); consultez la Charte des droits du contribuable.

Si vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez obtenu, tentez de régler le problème avec l'employé avec qui vous avez fait affaire ou composez le numéro de téléphone qui se trouve dans la correspondance de l'ARC. Si vous n'avez pas les coordonnées pour joindre l'ARC, allez à **canada.ca/arc-coordonnees**.

Si vous n'êtes toujours pas d'accord avec la façon dont vos préoccupations ont été traitées, vous pouvez demander de discuter du problème avec le superviseur de l'employé.

Si vous n'êtes toujours pas satisfait, vous pouvez déposer une plainte liée au service en remplissant le formulaire RC193, Plainte liée au service. Pour en savoir plus et comment déposer une plainte, allez à **canada.ca/arc-plainte-service**.

Si l'ARC n'a pas réglé votre plainte liée au service, vous pouvez soumettre une plainte auprès du Bureau de l'ombudsman des contribuables.

Différend officiel (oppositions et appels)

Si vous n'êtes pas d'accord avec une cotisation, une détermination ou une décision, vous avez le droit d'enregistrer un différend officiel.

Plainte en matière de représailles

Si vous avez déjà déposé une plainte liée au service ou demandé l'examen officiel d'une décision de l'ARC et sentez que, pour cette raison, vous avez été traité injustement par un employé de l'ARC, vous pouvez soumettre une plainte en matière de représailles en remplissant le formulaire RC459, Plainte en matière de représailles.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/arc-plaintes-differends**.

Dates limites

Lorsque la date limite tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par l'ARC, nous considérons votre paiement comme reçu à temps si nous le recevons le jour ouvrable suivant. Votre déclaration est considérée comme reçue à temps si nous la recevons le jour ouvrable suivant ou si elle porte le cachet postal du jour ouvrable suivant.

Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/impots-dates-importantes**.